

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทุกองค์การมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญเหมือนกันคือ ความต้องการความสำเร็จขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ควรต้องมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารหมายถึง การทำงานโดยอาศัยผู้อื่นแต่การที่จะโน้มน้าวหรือเร่งเร้าให้ผู้อื่นทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ย่อมขึ้นอยู่กับว่ามีผู้นำที่ดีขององค์การ ในปัจจุบันผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก และการที่ผู้นำจะสามารถนำพาให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่ตนเองต้องการได้นั้นจำเป็นต้องใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การใช้อำนาจจึงจำเป็นต้องรู้จักวิธีใช้ ซึ่งการใช้อำนาจนั้นไม่ต่างกับการใช้อาวุธที่มีอันตราย ถ้านำไปใช้ไม่ถูกวิธีย่อมเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่นในทางกลับกัน ถ้าผู้ที่ใช้อำนาจเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและมีความสามารถ ย่อมจะใช้อำนาจให้เป็นคาบคุณธรรม นำสันติสุขมาสู่ตนเอง องค์การและสังคมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การศึกษาเรื่องอำนาจในองค์การมีความสำคัญยิ่งที่ควรเรียนรู้ ทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป (ทองใบ สดขารี, 2544, หน้า 147) การใช้อำนาจของผู้นำจึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คืออำนาจแต่ละลักษณะที่ผู้นำเลือกมาใช้เหมาะสมนั้นจะช่วยให้ผู้นำสามารถจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้นำใช้อำนาจในแต่ละลักษณะอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นการทำลายองค์การและผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้เช่นกัน เพราะเมื่อใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการรับรู้ว่าผู้นำของตนมีการใช้อำนาจในทางที่ผิดเกิดขึ้นก็จะเป็นหนทางนำไปสู่การไม่ไว้วางใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรมก็เป็นได้

ผู้นำจึงต้องมีเทคนิคในการใช้อำนาจซึ่งอำนาจต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้นั้น มีแหล่งที่มา 2 แหล่ง คือ อำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง ได้แก่ อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล อำนาจที่เกิดจากการลงโทษ และอำนาจที่เกิดจากกฎหมาย ส่วนแหล่งที่ 2 คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะใช้อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลมากกว่าอำนาจที่เกิดจากตำแหน่ง แต่ถึงอย่างไรก็ตาม อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ก็ยังคงมีความสำคัญ และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับอำนาจที่เกิดจากบุคคล (ซุบ กาญจนประกร, 2507, หน้า 541) จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้นำมีผลกระทบต่อการดำเนินขององค์การเป็นอย่างมาก หากผู้นำใช้อำนาจในทางที่ผิดอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้น

ภายในองค์กร จึงเกิดแนวความคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรขึ้น ซึ่งเป็นแนวความคิดที่นักวิจัยให้ความสนใจมากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาและเป็นที่ยอมรับกันว่าความยุติธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานในหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร (Moore, 1978 cited in Greenberg, 1990) การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน หากมีการปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรมก็จะเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผลของงานที่ตามมานั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้ จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมของไทยคือการยอมรับนับถือผู้มีอาวุโสกว่า จึงทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติได้ไม่เต็มความสามารถเนื่องจากมีความขำเกรงต่อผู้อาวุโสซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การใช้อำนาจมีความโน้มเอียงได้รวมทั้งการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจแต่งตั้งตามความเหมาะสม ไม่มีการเลือกตั้งโดยการลงคะแนนของบุคลากรภายในแผนกนั้น เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาแล้วนั้น ก็จะดำรงตำแหน่งนั้นไปเรื่อย ๆ ไม่มีวาระในการดำรงตำแหน่งเหมือนผู้บริหารระดับสูง ทำให้เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นในหน่วยงานผู้ได้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถเรียกร้องได้ โดยเฉพาะเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบนั้น ต้องเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น

สำหรับสถาบันการศึกษาที่ผู้วิจัยทำการวิจัยได้มีการปรับเปลี่ยนสถานะจากเดิมเป็นสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษา แต่ปัจจุบันปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้ง โยกย้าย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันการศึกษาใหม่ ทำให้บุคลากรภายในสถาบันการศึกษาแห่งนี้มีความสับสนและกังวลใจในเรื่องของโครงสร้างที่จะเกิดขึ้นใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
2. เพื่อศึกษาลักษณะการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

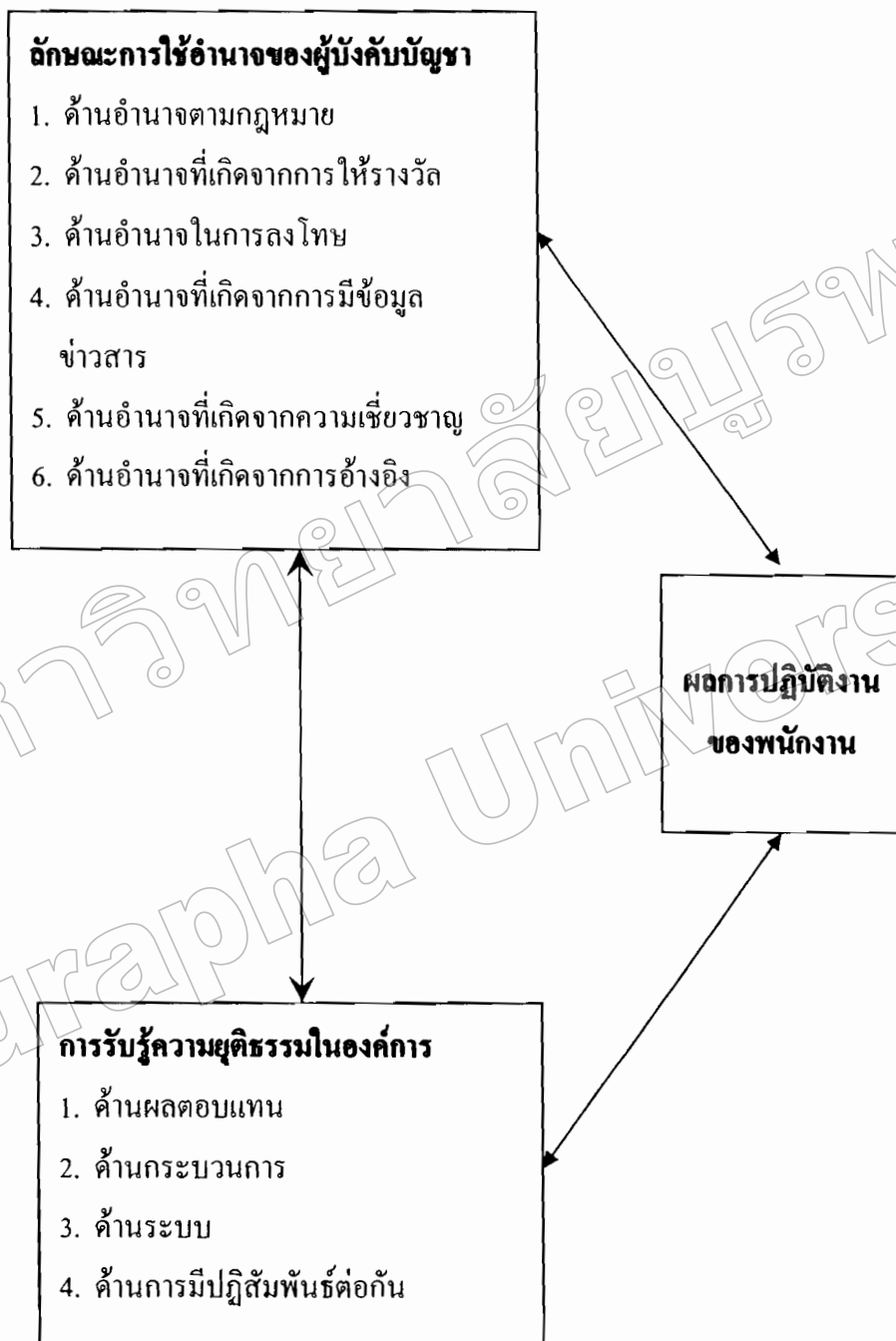
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและลักษณะการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานในองค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจของตนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยมีจำนวน 322 คน คือ พนักงานสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 201 คน ประจําปีงบประมาณ 2550
2. ตัวแปรลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของเฟรนช์และราเวน และราเวนและครูเกลบสกี แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ
 - 2.1 ด้านอำนาจตามกฎหมาย
 - 2.2 ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล
 - 2.3 ด้านอำนาจในการลงโทษ
 - 2.4 ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร
 - 2.5 ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ
 - 2.6 ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง
3. ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวความคิดของเชพเพิร์ด ลิวิกกีและมินตัน และตามแนวความคิดของกรีนเบอร์ก แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ
 - 3.1 ด้านผลตอบแทน
 - 3.2 ด้านกระบวนการ
 - 3.3 ด้านระบบ
 - 3.4 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
4. ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ

ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และ อาจารย์อัตราจ้างสายการสอน

การใช้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถที่ส่งผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือความสามารถในการป้องกันมิให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน สามารถทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้ ทั้งนี้ เป็นไปในลักษณะของการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสอบวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ที่ตนได้รับในโครงสร้างขององค์กร โดยเป็นอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล
2. อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสามารถที่จะจัดหารางวัลหรือผลตอบแทนที่มีค่าให้กับบุคคลอื่นได้
3. อำนาจในการลงโทษ หมายถึง อำนาจจากการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลในการบังคับขู่ หรือลงโทษ เพื่อไม่ให้หลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
4. อำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการควบคุม การประเมินการควบคุม การเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ ผู้ที่มีข้อมูลมากผู้นั้นสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากทักษะส่วนตัว ความรู้ด้านเทคนิคและประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา จึงเกิดการทำงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากคนทั่วไป ถ้าหากผู้บริหารมีอำนาจชนิดนี้ก็จะสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องที่ตนถนัดได้
6. อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการที่จะสร้างความเคารพยกย่องและความภักดี เป็นผู้นำที่เป็นที่เคารพยกย่องเนื่องจากอยู่ในสังกัดของสถาบันหรือกลุ่มคนที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเชื่อถืออยู่แล้ว

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ จากองค์การอย่างยุติธรรม สามารถสอบวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานให้กับองค์กรว่ามีความสมดุลและถูกต้องกับสิ่งที่ตนลงทุนให้กับองค์กร เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เวลา และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับในสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกัน

2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ได้แก่ ความคิดของพนักงานที่มีต่อวิธีการกลไก หรือกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์กรว่ามีความยุติธรรม คือ กระบวนการดังกล่าวจะต้องไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งพนักงานมีโอกาสดที่จะแสดงความคิดเห็นและสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจได้ และข้อมูลที่น่าสนใจในการตัดสินใจจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำ ปราศจากอคติ

3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ หมายถึง ความคิดที่พนักงานมีต่อระบบการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรว่ามีความยุติธรรม คือ ระบบการบริหารต้องมีความโปร่งใสไม่มีอคติ มีการสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจนและเพียงพอ พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หมายถึง การรับรู้ของได้บังคับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีเหตุผลที่ชัดเจนและเพียงพอที่จะอธิบายผลการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ เคารพซึ่งกันและกัน และให้การยอมรับ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดของตน โดยแสดงค่าออกมาเป็นตัวเลขจากแบบประเมินบุคลากรและการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ได้จัดขึ้น ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นผู้ประเมินตามความคิดของผู้บังคับบัญชาแต่ละงานนั้น เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการนำไปจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรด้วย

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบประเมินบุคลากรและการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง มีการประเมินปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน และครั้งที่ 2 ตั้งแต่เดือนตุลาคม – มีนาคม ของทุกปี